

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan yang merupakan kunci bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002).

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan motivasi kerja karyawan, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

PT.Kompak Indopola Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sabun mandi yang punya tujuan utama untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Di dapatkan hasil penjualan berdasarkan berdasarkan observasi awal pada PT.Kompak Indopola Surabaya diketahui bahwa penjualan produk sabun di PT.Kompak Indopola menurun pada tahun 2015 hingga tahun 2016 hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Data Penjualan Sabun Nouvelle Silhoutte
PT.Kompak Indopola Surabaya
Realisasi penjualan Tahun 2014-2016

Tahun	Target (item)	Realisasi (item)	prosentase
Januari	1753	1437	1639
Februari	1865	1654	1578
Maret	1843	1697	1369

Sumber: PT. Kompak Indopola Surabaya

Target penjualan Sabun Nouvelle Silhoutte per tahunnya adalah 21.000 item sabun

Penjualan Sabun Nouvelle Silhoutte pada tahun 2014 = 21.441 item (mencapai target)

Penjualan Sabun Nouvelle Silhoutte pada tahun 2015 = 20.512 item (tidak mencapai target)

Penjualan Sabun Nouvelle Ssilhoutte pada tahun 2016 = 20.405 item (tidak mencapai target)

Untuk mewujudkan tujuannya, PT.Kompak Indopola Surabaya tentu harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja.

Hal lain yang membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja adalah masalah pengupahan. Dalam sistem pengupahan di PT Kompak Indopola Surabaya dikenal upah insentif, yaitu kompensasi yang diberikan di luar gaji sebagai tambahan atas kerja karyawan. Namun pemberian ini seringkali dirasakan kurang adil sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja karena adanya perbedaan jumlah insentif yang diterima antara karyawan yang satu dengan lainnya. Adanya perbedaan penerimaan jumlah insentif itu bisa terjadi karena adanya potongan insentif karena karyawan tidak disiplin dalam kehadiran dan lalai melakukan tugasnya, seperti tidak hadir selama tiga hari berturut-turut tanpa keterangan atau sering keluar jam kantor tanpa keterangan. Selain itu upah insentif diberikan kepada karyawan sesuai dengan jenjang jabatan atau karir yang dimilikinya, sedangkan banyak di antara karyawan yang baru mempunyai jenjang karir yang lebih tinggi daripada karyawan lama. Hal ini membuat karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan menjadi kurang bersemangat dan kurang termotivasi.

Jadi tidak semua karyawan membutuhkan materi saja untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan motivasinya. Apabila kebutuhan akan fisik dan rasa aman telah terpenuhi, maka untuk memotivasi seorang karyawan diperlukan lebih dari materi saja. Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab dan tantangan, atau yang biasa disebut dengan kompensasi non finansial yang diberikan pimpinan.

Menurut Buhler (2001: 202), uang bukanlah merupakan satu-satunya motivator. Kenyataannya kini uang tidak lagi menjadi motivator utama. Bila dulu

uang digunakan manajemen sebagai penyelesai masalah, sekarang para karyawan menghendaki lebih dari sekedar uang.

Dan hal inilah yang sering dilupakan oleh pihak pimpinan atau manajer dalam berinteraksi untuk meningkatkan motivasi dengan para karyawan. Masih banyak para pimpinan yang berpendapat, cukup dengan gaji yang tinggi saja, maka karyawan akan selalu terangkat motivasinya dalam hal mereka bekerja.

Padahal, untuk meningkatkan motivasi karyawan tidak cukup hanya dengan gaji yang besar saja. Ada unsur lain yang bisa diberikan oleh pihak pimpinan kepada para karyawannya.

Namun hal itulah yang biasanya selalu luput dari pihak atasan. Pimpinan lebih mengutamakan profitabilitas yang lebih menuju ke arah perusahaan daripada ke arah kesejahteraan bersama. Bila dipelajari lebih lanjut, bukankah sebuah penambahan motivasi karyawan mempunyai dampak yang positif bagi perusahaan walaupun memerlukan penambahan jumlah waktu dan materi. Karena kesemuanya itu akan menambah semangat dan motivasi dari seorang karyawan, yang akhirnya juga memberikan nilai lebih bagi perusahaan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003:7) bahwa pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kualitas karyawan sebagai salah satu hal tercapainya tata kelola perusahaan yang baik menunjukkan perlu adanya perhatian terhadap perilaku saat karyawan bekerja. Salah satu perilaku organisasi yang membantu keberhasilan tujuan perusahaan adalah sikap motivasi kerja pada diri karyawan. Motivasi sendiri menurut Siagian (2004) diartikan sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dua motif itu yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang dikaitkan untuk mendapatkan tujuan baik perseorangan maupun organisasi. Sedangkan Widiyanti dan Anorogo (1993) mengungkapkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Motivasi kerja karyawan dapat menentukan baik atau buruknya proses perindustrian berjalan karena motivasi kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja, yang baik dapat melaksanakan produktivitas kerja maupun prestasi kerja yang baik karena karyawan puas atas pekerjaan yang dimilikinya. Motivasi kerja yang baik tentu menjadi faktor penting dalam produktivitas di suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja kerja.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, diantaranya adalah kompetensi, motivasi dan kompensasi. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan dan sikap

tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperluas dan memperdalam kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula ia mengerjakan pekerjaan tersebut dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005:113).

Adanya permasalahan tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompak Indopola Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompak Indopola Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompak Indopola Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompak Indopola Surabaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kompak Indopola Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi praktisi manajemen yang menjalankan bisnisnya, terutama yang berhubungan dengan pemberian kompensasi, pemberian motivasi kerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Teoretis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Kontribusi Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen khususnya pada PT. Kompak Indopola Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.